

**МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ - АЛАНИЯ**

П Р И К А З

« 8 » августа 2022 г.

№ 59

г. Владикавказ

Об утверждении Порядка проведения оценки кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия - Алания в Министерстве экономического развития Республики Северная Осетия - Алания без проведения конкурса

В целях обеспечения формирования профессионального кадрового состава на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Установить, что в случаях, предусмотренных пунктами 1 и 3 части 2 и частью 3 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», при назначении на должности государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания в Министерстве экономического развития Республики Северная Осетия-Алания, когда конкурс не проводится, применять оценку кандидата на соответствие квалификационным требованиям к знаниям и умениям, необходимым для замещения должности, на которую планируется назначение, а также его профессиональных и личностных качеств (далее - оценка профессионального уровня).

2. Утвердить Порядок проведения оценки кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания в Министерстве экономического развития Республики Северная Осетия-Алания без проведения конкурса.

3.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



З. Кучиев

УТВЕРЖДЕН
приказом Министерства
экономического развития Республики
Северная Осетия-Алания

от « 8 » августа 2022 г.
№ 59

ПОРЯДОК
проведения оценки кандидатов на замещение должностей
государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-
Алания в Министерстве экономического развития Республики
Северная Осетия - Алания без проведения конкурса

1. Настоящий Порядок оценки профессионального уровня применяется в отношении кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы (далее – гражданская служба) Республики Северная Осетия-Алания в Министерстве экономического развития Республики Северная Осетия-Алания (далее – Министерство):

на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий "помощники (советники)";

при заключении срочного служебного контракта;

на должность гражданской службы государственного гражданского служащего (гражданина) старшей группы должностей из кадрового резерва иного государственного органа Республики Северная Осетия-Алания;

при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

2. Оценка профессионального уровня кандидатов проводится с использованием методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование и тестирование.

Дата проведения оценки и методы оценки, которые будут использованы в отношении кандидата, определяются Министром экономического развития Республики Северная Осетия-Алания (далее - Министр) путем устного поручения начальнику отдела кадрового обеспечения и мобилизационной работы Министерства организовать и подготовить необходимые документы для проведения оценки кандидата.

В ходе оценки кандидатов не допускается использование менее двух методов оценки его профессиональных и личностных качеств.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе оценки его профессионального уровня является обязательным.

3. К кандидатам, последовательно претендующим на одну и ту же должность гражданской службы по наименованию и квалификационным

требованиям, применяются одинаковые методы оценки профессионального уровня. Кандидат, отказавшийся от прохождения оценки профессионального уровня, на должность не назначается.

4. Начальник отдела кадрового обеспечения и мобилизационной работы, непосредственно присутствует при проведении оценки кандидата и оформляет результаты проведения оценки.

5. По результатам проведения оценки профессионального уровня подготавливаются заключение либо справка, которые учитываются Министром при принятии решения о назначении кандидата на должность гражданской службы.

6. В случае назначения кандидата на должность гражданской службы заключение либо справка, указанные в пункте 5 настоящего Порядка, приобщается к личному делу государственного гражданского служащего.

В случае отказа кандидату в назначении на должность гражданской службы результаты оценки кандидата хранятся в отделе кадрового обеспечения и мобилизационной работы, в течение одного года в отдельно сформированной папке.

7. Оценочные задания по видам и областям профессиональной служебной деятельности разрабатываются руководителями структурных подразделений Министерства, в которых предполагается замещение вакантных должностей, и для формирования окончательного варианта задания сдаются в отдел кадрового обеспечения и мобилизационной работы.

Задания должны включать не менее 15 вопросов по видам и областям профессиональной служебной деятельности.

Организация подготовки оценочных заданий руководителями структурных подразделений Министерства и консультативная помощь осуществляются начальником (сотрудниками) отдела кадрового обеспечения и мобилизационной работы.

8. Методы оценки, которые могут быть использованы при оценке кандидатов:

8.1. Индивидуальное собеседование.

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться Министром, заместителем Министра с участием руководителя структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором предполагается назначение кандидата.

Результаты индивидуального собеседования оформляются в виде заключения.

Собеседование считается успешно пройденным, если кандидат ответил на все поставленные вопросы и получил оценку не менее 7 баллов.

Максимальный балл - 10.

8.2. Тестирование.

При выборе метода оценки тестирование учитывается обязательное условие - тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Тест должен содержать не менее 15 вопросов по области и виду профессиональной служебной деятельности, к которым относится предполагаемая для замещения должность гражданской службы.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

По результатам тестирования конкурсной комиссией выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

5 баллов - при правильном ответе на 90-100 процентов вопросов;

4 балла - при правильном ответе на 80-89 процентов вопросов;

3 балла - при правильном ответе на 70-79 процентов вопросов;

2 балла - при правильном ответе на 60-69 процентов вопросов;

1 балл - при правильном ответе на 50-59 процентов вопросов;

0 баллов - при правильном ответе менее чем на 50 процентов вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 50 и более процентов заданных вопросов и набрал 1 и более баллов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

Максимальный балл - 5.
